The Manitoba Labour Management Review Committee

Annual Report 2002, 2003, 2004, 2005 and 2006

January1, 2002 – December 31, 2006

Manitoba

2008-06102/

THE MANITOBA LABOUR MANAGEMENT REVIEW COMMITTEE

April 8, 2008

Honourable Nancy Allan
Minister of Labour and Immigration
Province of Manitoba
Room 317 Legislative Building
Winnipeg MB R3C 0V8

Dear Minister Allan:

On behalf of the Manitoba Labour Management Review Committee, I have the honour to submit to you the Committee's Report for the five year period ending December 31, 2006.

The Committee hopes the report will be informative and useful to members of the Legislative Assembly.

Yours sincerely,

Michael Werier
Chairperson

614-401 YORK AVENUE, WINNIPEG, MANITOBA R3C 0P8 TELEPHONE: (204) 945-8253

REPORT OF
THE MANITOBA LABOUR MANAGEMENT REVIEW COMMITTEE

JANUARY 1, 2002 TO DECEMBER 31, 2006

HISTORY

The Labour Management Review Committee (LMRC) was established in 1964 by a unanimous resolution of the Legislature. The Committee's mandate was to undertake a continuing and comprehensive review of labour legislation and labour-management relations in the Province of Manitoba.

The LMRC, with equal representation from labour and management, came into being as the culmination of a process which began in 1963. Several labour-management seminars were held over a 12-month period to examine the main aspects of industrial relations in Manitoba. Labour and management representatives attended these sessions, and a consensus developed that the establishment of a permanent committee representing both parties would make a valuable contribution to labour-management relations. In the Speech from the Throne of February, 1964, the government announced its intention to establish such a committee. The Manitoba Labour Management Review Committee was formed shortly thereafter.

STRUCTURE

In 1998, the Committee initiated a review of its structure and operations in a survey. Up to that time, the LMRC had been guided in its activities by a Steering Committee (6 members), which coordinated the work of the Full or Main Committee (26 members). The Steering Committee was responsible for setting the direction and focus of sub-committees and performing much of the policy review work of the LMRC. It then reported back to the Main committee for final review and approval of various policy issues.

Based on this review, in April 2000 the structure of the Committee was changed. The membership of the LMRC currently consists of 5 labour and 5 management representatives (decided as appropriate by the labour and management constituencies), a chairperson, a vice-chairperson, a government representative and a secretary (appointed by the Minister of Labour). The length of term and conditions of appointment of the labour and management representatives determined by the respective caucuses. Each caucus co-chair is responsible for ensuring that there are processes in place for obtaining input and representation from their broader constituencies and for keeping them informed on committee developments.

The Arbitration Advisory Sub-Committee was retained but the other standing committees (Health Sector Working Group and Construction) were disbanded. It was decided that new sub-committees or working groups would be created as needed with the membership to be determined by each caucus.

Another change that took effect in 2000 was the addition of alternate members to the LMRC. Each caucus has named one individual to attend those meetings where there are not enough regular members to meet a quorum of 3 representatives each for labour and management.

Please see Appendix A for membership of the LMRC and its sub-committees as of December 31, 2006.

METHODS OF OPERATION

The LMRC has felt, since its inception, that open and frank discussions at meetings would best be encouraged if attendance was restricted to Committee members only. However, when deemed as appropriate the Committee occasionally invites stakeholders or experts to attend a meeting and provides information or insight on a particular issue.

The minutes of Committee meetings are produced for the benefit of the members and their respective caucuses. Members are generally not identified in the proceedings.

In addition, a communications guideline has been developed for dealing with questions from the media or stakeholder groups. The thrust of the guideline is that members are free to express their own opinions on issues as long as it is understood that these comments are those of the individuals and not of the LMRC. Only the chairperson or individuals designated by the chairperson can speak about matters before the Committee. A copy of the guideline is contained in Appendix B.

When the LMRC arrives at either a consensus decision or at a point where consensus appears unattainable, a report and recommendations are forwarded to the government.

The Chairperson of the LMRC communicates regularly with the Minister of Labour and departmental officials to update them on the current and planned activities of the Committee.

From time to time, the LMRC decides to examine issues of broad interest to labour and management. When appropriate, seminars or conferences are organized to which a variety of interested individuals and groups may be invited. The proceedings of these conferences are published when they are felt to be of lasting value and interest to a wide readership.

The LMRC is assisted in its work by the staff of the Manitoba Department of Labour and Immigration, and a staff person of the Department functions as the LMRC's secretary.

Labour and management members serve voluntarily on the LMRC without remuneration.

MANDATE AND GUIDING PRINCIPLES

The mandate of the Labour Management Review Committee is as follows:

MISSION

The Manitoba Labour Management Review Committee's mission is to promote a harmonious labour relations climate and to foster effective labour-management cooperation in support of the economic and social well-being of Manitobans.

OBJECTIVES

1. To provide leadership in promoting labour-management cooperation and fostering a stable labour relations climate in Manitoba.

2. To provide the Manitoba Government with an ongoing review of proposed labour legislation with the intent of reaching consensus between labour and management whenever possible.

3. To respond to problem areas in labour-management relations and to develop policies/initiatives to resolve them.

4. To discuss, on an ongoing basis, emerging issues of common concern towards a better understanding of each other's point of view.

MANDATE AND GUIDING PRINCIPLES (continued)

GUIDING PRINCIPLES

- Take leadership in promoting effective labour-management relations.
- Provide objective and independent advice to government and others.
- Identify and address emerging labour-management relations issues.
- Seek consensus on issues and where honest differences occur, identify the differing views of labour and management.
- Communicate with the labour-management community on relevant issues.
- Act as an effective sounding board for proposed government policy.
- Operate as an autonomous but responsive entity in relation to the provincial government.

COMMITTEE ACTIVITIES – 2002, 2003, 2004, 2005 and 2006

2002

Section 87.4 of *The Labour Relations Act* requires the Minister of Labour and Immigration to ask the LMRC to review and report on the operation of Sections 87.1 to 87.3 of the Act every two years. These sections of the Act contain provisions for alternate dispute settlement following a work stoppage of at least 60 days.

In 2002 the LMRC was requested by the Minister to review these provisions in terms of their effectiveness. In December 2002, the LMRC submitted a report to the Minister that contained consensus recommendations to improve procedures and avoid delays. Based on these consensus recommendations, in June 2004 amendments were made to this section.

2003

In September 2003 the LMRC was asked by the Minister to provide advice and recommendations regarding proposed amendments to *The Employment Standards Code* to provide for unpaid compassionate care leave and to improve job protection for employees who take a legislated maternity leave, parental leave, or compassionate care leave. After a comprehensive review of the government's proposals in November 2003, the LMRC provided the Minister with consensus recommendations. All of the LMRC's recommendations were incorporated into amendments to *The Employment Standards Code* that took effect in January 2004.

2004

In October 2004 the LMRC was asked to conduct a second review of the procedures for alternate dispute settlement under *The Labour Relations Act*. There were no recommendations for changes to those sections of the Act.

2005

In 2005 Professor Wally Fox-Decent retired as Chairperson of the LMRC. The Committee welcomed Mr. Michael D. Werier as Chairperson based on a joint recommendation by the Manitoba Employers Council and the Manitoba Federation of Labour. Mr. Werier's areas of expertise are labour and employment law and civil litigation, and he is a partner in the law firm of D'Arcy and Deacon. He is an experienced mediator and arbitrator in labour disputes and a member of numerous professional and volunteer organizations.

2006

In 2006 the LMRC was asked to consider a set of proposals to amend *The Employment Standards Code*. The proposals were based on feedback from a public review. In May 2006 the LMRC submitted a series of consensus recommendations for legislative changes and in November 2006 submitted a series of consensus recommendations for regulatory changes.

Legislative and regulatory amendments that take effect April 30, 2006, enact all of the LMRC's consensus recommendations.

Arbitration Advisory Sub-Committee Activities

Section 117(2) of *The Labour Relations Act* provides that the Manitoba Labour Board establish and maintain a list of arbitrators in consultation with representatives of employers and employees. Since this provision came into effect in 1985, consultation has been achieved using the Arbitration Advisory Sub-Committee of the LMRC.

The Sub-Committee undertook a review of the list of arbitrators maintained by the Manitoba Labour Board and after consulting with their respective constituents submitted proposals to the Board on May 2003 and January 2006 regarding the addition and deletion of arbitrators. The need to have bilingual arbitrators was given particular emphasis in the recommendations.

CONCLUSION

Throughout the past 40 years, the Labour Management Review Committee and its sub-committees have been very successful in promoting a harmonious labour relations climate in Manitoba. The Committee remains a unique and valuable resource for labour-management consultation and cooperation regarding a wide range of issues affecting labour and business. This is a crucial ingredient in building stable, equitable workplaces and a strong, vibrant economy. The Committee therefore urges the Government of Manitoba to continue seeking advice from the LMRC on all matters of labour legislation.

APPENDIX A

COMMITTEE AND SUB-COMMITTEE MEMBERSHIP

AS OF DECEMBER 31, 2006

MANITOBA LABOUR MANAGEMENT REVIEW COMMITTEE
MEMBERSHIP
AS OF DECEMBER 31, 2006

Chairperson Michael D. Werier
Vice-Chairperson John Atwell

Labour Representatives

Darlene Dziewit
Manitoba Federation of Labour

Bill Comstock
Manitoba Government and
General Employees' Union (retired)

Dave Martin
Manitoba Building and Construction
Trades Council

Robert Ziegler
United Food and Commercial Workers
Local 832

Wally Pindera
Manitoba Teachers' Society (retired)

Management Representatives

Peter Wightman
Construction Labour Relations
Association of Manitoba

William Gardner
Pitblado

Ken Entwistle
Hudson Bay Mining and Smelting

Darcy Strutinsky
Winnipeg Regional Health Authority

Jim Witiuk
Canada Safeway Limited

Alternates

Jim Murphy
Operating Engineers of Manitoba

Terry Voss
University of Manitoba

Government Support (Non-Voting)

Representative Rick Rennie
Secretary Jay Short
Logistical/Other Support Karen Lockhart

ARBITRATION ADVISORY SUB-COMMITTEE
MEMBERSHIP
AS OF DECEMBER 31, 2006

Chairperson Michael D. Werier

Labour Representatives

Darlene Dziewit
Manitoba Federation of Labour

Vacant
(Due to Paul Moist's departure from
Canadian Union of Public Employees)

Wally Pindera
Manitoba Teachers' Society (retired)

Bruce Buckley
Manitoba Government and General
Employees' Union

Management Representatives

William Gardner
Pitblado

Darcy Strutinsky
Winnipeg Regional Health Authority

Terry Voss
University of Manitoba

Jim Witiuk
Canada Safeway Limited

Alternates

Paul Labossiere
PML Maintenance

David Lewis
Manitoba Government and General
Employees' Union

Government Support (Non-Voting)

Representative Glenda Segal
Secretary Karen Lockhart

APPENDIX B

COMMUNICATIONS' GUIDELINE

PUBLIC INFORMATION GUIDELINE

THE MANITOBA LABOUR MANAGEMENT REVIEW COMMITTEE

Information on labour management issues should generally be publicly available, not only because of its importance to the public, but because of the openness required by "right-to-know" legislation at both the provincial and federal levels.

The general Guideline will be followed by the members of the Labour Management Review Committee and its sub-committees under the following parameters:

1. The Chairperson of the LMRC will act as the spokesperson for the Committee on all matters under consideration by the Committee. Notwithstanding this procedure:

   a) Another person(s) may be designated by the LMRC for a specific matter(s); or

   b) Another person(s) may be designated by the Chairperson in the absence of the Chairperson.

2. Matters under active consideration by the LMRC may be commented on in general terms, but not specifically, unless so considered and agreed to by the Committee.

3. Matters concluded by the LMRC may be commented on specifically, provided they do not require further decision by government. In the case that they require further decision, members' comments should so indicate and information should be sought from those required to make the further decisions.

4. a) Members of the LMRC are free to comment on their principal's positions on matters under consideration by the Committee as long as it is made clear that the position is that of the principal and not that of the LMRC; and

   b) Members of the LMRC may keep their principals apprised of various matters under consideration to the degree appropriate.

PUBLIC INFORMATION GUIDELINE

THE MANITOBA LABOUR MANAGEMENT REVIEW COMMITTEE
(cont'd)

5. Since the LMRC is not a public body, its meetings are closed, except as decided by the Committee. This does not preclude the LMRC from having persons other than members in attendance to facilitate the deliberations of the Committee.

6. Minutes, once approved by the LMRC, will be distributed to all members of the LMRC. (Commentary to follow the procedure outlined in 1, 2 and 3).

7. Materials used in assisting the LMRC in its deliberations should remain within the Committee unless decided otherwise by the Committee:

   a) If these are the property of groups outside the LMRC, they are under the control of these groups.

   b) If these are the result of the work of the Department, they are under the control of the Department.

8. All members of the LMRC and its sub-committees are to be provided with a copy of these Guidelines.

Comité d'étude des
relations syndicales-patronales
du Manitoba

Rapport quinquennal de 2002 à 2006

Du 1er janvier 2002 au 31 décembre 2006

Manitoba

COMITÉ D'ÉTUDE DES RELATIONS SYNDICALES-PATRONALES DU MANITOBA

Le 8 avril 2008

Madame Nancy Allan
Ministre du Travail et de l'Immigration
Province du Manitoba
Palais législatif, bureau 317
Winnipeg (Manitoba) R3C 0V8

Madame la Ministre,

Au nom du Comité d'étude des relations syndicales-patronales du Manitoba, j'ai l'honneur de vous présenter le rapport du Comité pour la période de cinq ans se terminant le 31 décembre 2006.

Les membres du Comité espèrent que les députés de l'Assemblée législative trouveront ce rapport à la fois informatif et utile.

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de mes sentiments respectueux.

Le président,

Michael Werier

401, AVENUE YORK, BUREAU 614, WINNIPEG (MANITOBA) R3C 0P8
TÉLÉPHONE : 204 945-8253

RAPPORT DU COMITÉ D'ÉTUDE DES RELATIONS SYNDICALES-PATRONALES DU MANITOBA DU 1ER JANVIER 2002 AU 31 DÉCEMBRE 2006

HISTORIQUE

Le Comité d'étude des relations syndicales-patronales a été établi en 1964 à la suite d'une résolution unanime de l'Assemblée législative. Le mandat du Comité était de mener une étude exhaustive et continue des textes législatifs portant sur le travail et des relations syndicales-patronales dans la province du Manitoba.

Le Comité, au sein duquel sont représentés en proportions égales les syndicats et le patronat, a été créé au terme d'un processus amorcé en 1963. De nombreuses rencontres syndicales-patronales ont été tenues au cours d'une période de 12 mois dans le but d'examiner les aspects principaux des relations industrielles au Manitoba. Des représentants syndicaux et patronaux ont assisté à ces séances et ont convenu d'un commun accord que la mise sur pied d'un comité permanent composé de représentants des deux parties serait très utile aux relations syndicales-patronales. Dans le Discours du Trône prononcé en février 1964, le gouvernement a annoncé son intention de former un tel Comité. C'est ainsi qu'a vu le jour, peu de temps après, le Comité d'étude des relations syndicales-patronales du Manitoba.

STRUCTURE

En 1998, le Comité a entamé un examen de sa structure et de son fonctionnement à l'aide d'un sondage. Jusqu'alors, les activités du Comité avaient été définies par un comité directeur de six membres chargés de coordonner le travail du comité plénier, lequel comptait 26 membres. Le comité directeur était responsable de définir les grandes lignes et les orientations des sous-comités, et d'effecteur une grande partie du travail d'examen des politiques. Il faisait ensuite rapport au comité plénier afin que celui-ci fasse l'examen final des questions de politiques et prenne les décisions requises.

À la lumière de cet examen, la structure du Comité a été modifiée en avril 2000. Le Comité d'étude des relations syndicales-patronales est actuellement composé de cinq représentants syndicaux et de cinq représentants patronaux (nommés par les parties intéressées), d'un président, d'un vice-président, d'un représentant gouvernemental et d'un secrétaire (nommé par le ministère du Travail et de l'Immigration). La durée du mandat et les conditions de nomination des représentants syndicaux et patronaux sont définies par leurs caucus respectifs. Chaque coprésident de caucus doit veiller à ce qu'un processus soit en place pour accepter les commentaires des membres de son électorat, pour assurer la représentation de ceux-ci et pour les tenir au courant des activités du comité.

Le sous-comité consultatif en matière d'arbitrage a été conservé, mais les autres comités permanents, c'est-à-dire le groupe de travail sur le secteur de la santé et le sous-comité responsable de l'industrie de la construction, ont été dissous. Il a été convenu que de nouveaux sous-comités ou groupes de travail seraient créés selon les besoins, et que leurs membres seraient désignés par chaque caucus.

C'est en 2000 qu'est entrée en vigueur une autre modification, soit l'ajout de membres remplaçants au sein du Comité. Chaque caucus a désigné un remplaçant pour assister aux réunions dont le quorum de trois représentants syndicaux ordinaires et de trois représentants patronaux ordinaires n'est pas atteint.

Veuillez vous référer à l'annexe A pour la liste des membres du Comité d'étude des relations syndicales-patronales du Manitoba et de ses sous-comités, au 31 décembre 2006.

FONCTIONNEMENT

Depuis sa création, les membres du Comité sont d'avis qu'il serait plus facile d'encourager des discussions franches et ouvertes si la participation aux réunions était limitée aux membres seulement. Toutefois, lorsque les membres du Comité le jugent à propos, ils peuvent occasionnellement inviter des intervenants ou des experts aux réunions pour fournir des renseignements ou des éclaircissements sur un sujet donné.

Un procès-verbal des réunions du Comité est préparé à l'intention des membres et de leur caucus respectif. Les noms des membres n'y figurent généralement pas.

Par ailleurs, une directive en matière de communications a été élaborée pour savoir comment réagir aux questions posées par les médias ou des groupes d'intervenants. La directive précise que les membres ont le droit d'exprimer leurs propres opinions sur des dossiers, tant qu'il est entendu qu'ils s'expriment à titre individuel et non au nom du Comité. Seul le président ou ses mandataires ont le droit de parler publiquement des dossiers du Comité. La directive figure en annexe B du présent rapport.

Lorsqu'il y a consensus des membres du Comité ou qu'il semble qu'un consensus ne soit pas possible, le Comité fait parvenir au gouvernement un rapport accompagné de ses recommandations.

Le président du Comité communique régulièrement avec la ministre du Travail et de l'Immigration, ainsi qu'avec les hauts fonctionnaires du ministère, afin de les tenir au courant des activités en cours, ainsi que de celles qui sont prévues.

De temps en temps, le Comité décide de se pencher sur des questions d'intérêt général pour les syndicats et le patronat. Lorsque cela est pertinent, le Comité organise des conférences ou des séminaires auxquels sont invités une variété de groupes et de particuliers concernés. On publie les actes de ces conférences lorsque l'on juge qu'ils ont une valeur durable et qu'ils seraient susceptibles d'intéresser un vaste public.

Le Comité est aidé dans son travail par le personnel du ministère du Travail et de l'Immigration du Manitoba, et un membre de ce ministère agit à titre de secrétaire du Comité.

Les représentants syndicaux et patronaux siègent bénévolement au Comité sans rémunération.

MANDAT ET PRINCIPES DIRECTEURS

Le Comité d'étude des relations syndicales-patronales a comme mandat ce qui suit.

MISSION

Le Comité d'étude des relations syndicales-patronales du Manitoba a pour mission de promouvoir des relations de travail harmonieuses et d'encourager la collaboration syndicale-patronale dans le but de favoriser le bien-être économique et social de la population manitobaine.

OBJECTIFS

1. Être un chef de file dans la promotion de la collaboration syndicale-patronale et dans la création d'un climat propice à des relations de travail stables.

2. Effectuer, pour le compte du gouvernement du Manitoba, un examen continu des projets de loi portant sur le travail dans le but d'établir, autant que possible, un consensus entre les syndicats et le patronat.

3. Réagir aux situations problématiques dans le domaine des relations syndicales-patronales et élaborer des politiques ou des initiatives en vue de les résoudre.

4. Aborder, de manière continue, les questions émergeantes d'intérêt commun afin de favoriser une meilleure compréhension des points de vue de chacun.

MANDAT ET PRINCIPES DIRECTEURS (suite)

PRINCIPES DIRECTEURS

- Jouer un rôle de chef de file dans la promotion de relations syndicales-patronales efficaces.

- Fournir des conseils objectifs et de manière indépendante, notamment au gouvernement.

- Déterminer et régler les questions émergentes concernant les relations syndicales-patronales.

- Tenter d'arriver à un consensus sur les questions abordées et, lorsqu'il y a des différences d'opinion sincères, déterminer la divergence de points de vue entre les syndicats et le patronat.

- Communiquer avec la communauté syndicale et patronale à propos des questions pertinentes.

- Agir en tant que groupe de rétroaction en ce qui concerne les politiques gouvernementales proposées.

- Fonctionner en tant qu'organisme indépendant mais à l'écoute du gouvernement provincial.

ACTIVITÉS DU COMITÉ DE 2002 À 2006

2002

En vertu de l'article 87.4 de la *Loi sur les relations du travail*, la ministre du Travail et de l'Immigration doit demander au Comité d'étude des relations syndicales-patronales de passer en revue une fois tous les deux ans l'application des articles 87.1 à 87.3 de la *Loi* et de lui faire rapport de ses conclusions. Ces articles de la *Loi* prévoient des solutions de rechange pour le règlement des différends dans le cas d'un arrêt de travail qui dure au moins 60 jours.

En 2002, la ministre a demandé au Comité de passer en revue ces dispositions pour en évaluer l'efficacité. En décembre de cette même année, le Comité a présenté un rapport à la ministre, lequel contenait des recommandations concertées en vue d'améliorer les procédures et d'empêcher des retards. À partir de ces recommandations concertées, des modifications ont été apportées à cet article en 2004.

2003

En septembre 2003, la ministre a demandé au Comité de fournir des conseils et des recommandations concernant des modifications proposées au *Code des normes d'emploi* visant à autoriser des congés de soignant sans solde et d'améliorer la protection accordée aux employés en congé de maternité, en congé parental ou en congé de soignant prescrits par la loi. À la suite d'un examen exhaustif des propositions du gouvernement en novembre 2003, le Comité a présenté des recommandations concertées à la ministre. On a tenu compte de toutes les recommandations du Comité dans les modifications apportées au *Code des normes d'emploi*, lesquelles sont entrées en vigueur en janvier 2004.

2004

En octobre 2004, on a demandé au Comité de mener un deuxième examen des procédures prévues par la *Loi sur les relations du travail* visant à trouver des solutions de rechange pour le règlement des différends. Le Comité n'avait pas de recommandations concernant la modification des articles en question.

2005

En 2005, M. Wally Fox-Decent s'est retiré de la présidence du Comité. Le Comité a accueilli M. Michael D. Werier à ce poste à la suite d'une recommandation du Manitoba Employers Council et de la Fédération du travail du Manitoba. Les domaines d'expertise de M. Werier sont le droit du travail et de l'emploi, et le contentieux civil. Il est l'un des associés du cabinet d'avocats D'Arcy and Deacon. De plus, il est médiateur et arbitre de longue date dans les conflits de travail et membre de nombreux organismes professionnels et bénévoles.

2006

En 2006, on a demandé au Comité de se pencher sur des propositions visant à modifier le *Code des normes d'emploi*. Les propositions étaient fondées sur des commentaires recueillis à la suite d'un examen public. En mai de cette même année, le Comité a présenté une série de recommandations concertées pour des modifications de lois et, en novembre, pour des modifications aux règlements.

Les modifications de lois et de règlements qui sont entrés en vigueur le 30 avril 2006 ont consacré toutes les recommandations concertées du Comité d'étude des relations syndicales-patronales.

Activités du sous-comité consultatif en matière d'arbitrage

En vertu du paragraphe 117(2) de la *Loi sur les relations du travail*, la Commission du travail du Manitoba doit établir et tenir à jour une liste d'arbitres après avoir consulté les représentants des employeurs et des employés. Depuis l'entrée en vigueur de ces dispositions en 1985, ces consultations ont lieu par l'intermédiaire du sous-comité consultatif en matière d'arbitrage qui relève du Comité d'étude des relations syndicales-patronales.

Le sous-comité a entrepris un examen de la liste d'arbitres tenue à jour par la Commission du travail du Manitoba et, à la suite de consultations de leurs caucus respectifs, a présenté des propositions à la Commission en mai 2003 et en janvier 2006 concernant l'ajout et la suppression d'arbitres. Le sous-comité a particulièrement insisté sur le besoin de recruter des arbitres bilingues dans ses recommandations.

CONCLUSION

Au cours des 40 dernières années, le Comité d'étude des relations syndicales-patronales et ses sous-comités ont favorisé avec succès le maintien au Manitoba d'un climat propice à des relations de travail harmonieuses. Le Comité demeure une ressource unique et précieuse qui facilite la consultation et la coopération syndicale-patronale sur diverses questions touchant les domaines du travail et des affaires. Il s'agit-là d'un facteur essentiel à la création de lieux de travail stables et équitables, et d'une économie forte et dynamique. Le Comité encourage donc fortement le gouvernement du Manitoba à continuer à demander ses conseils sur toutes les questions touchant les textes législatifs portant sur le travail.

ANNEXE A

MEMBRES DU COMITÉ ET DU SOUS-COMITÉ

AU 31 DÉCEMBRE 2006

COMITÉ D'ÉTUDE DES RELATIONS SYNDICALES-PATRONALES DU MANITOBA
LISTE DES MEMBRES AU 31 DÉCEMBRE 2006

Président M. Michael D. Werier
Vice-président M. John Atwell

Représentants syndicaux

M^me^ Darlene Dziewit
Fédération du travail du Manitoba

M. Bill Comstock
Syndicat des employés généraux
et des fonctionnaires du Manitoba (retraité)

M. Dave Martin
Manitoba Building and Construction
Trades Council

M. Robert Ziegler
Travailleurs et travailleuses unis
de l'alimentation et du commerce
Section locale 832

M. Wally Pindera
Manitoba Teachers' Society (retraité)

Représentants patronaux

M. Peter Wightman
Construction Labour Relations
Association of Manitoba

M. William Gardner
Pitblado

M. Ken Entwistle
Compagnie minière et métallurgique
de la Baie d'Hudson

M. Darcy Strutinsky
Office régional de la santé de
Winnipeg

M. Jim Witiuk
Canada Safeway Limitée

Remplaçants

M. Jim Murphy
Operating Engineers of Manitoba

M. Terry Voss
Université du Manitoba

Représentants gouvernementaux (sans droit de vote)

Représentant M. Rick Rennie
Secrétaire M. Jay Short
Soutien logistique et autre M^me^ Karen Lockhart

SOUS-COMITÉ CONSULTATIF EN MATIÈRE D'ARBITRAGE
LISTE DES MEMBRES AU 31 DÉCEMBRE 2006

Président M. Michael D. Werier

Représentants syndicaux

M^me^ Darlene Dziewit
Fédération du travail du Manitoba

Poste vacant
(En raison du départ de M. Paul Moist
du Syndicat canadien de la fonction publique)

M. Wally Pindera
Manitoba Teachers' Society (retraité)

M. Bruce Buckley
Syndicat des employés généraux
et des fonctionnaires du Manitoba

Représentants patronaux

M. William Gardner
Pitblado

M. Darcy Strutinsky
Office régional de la santé de Winnipeg

M. Terry Voss
Université du Manitoba

M. Jim Witiuk
Canada Safeway Limitée

Remplaçants

M. Paul Labossière
PML Maintenance

M. David Lewis
Syndicat des employés généraux
et des fonctionnaires du Manitoba

Représentants gouvernementaux (sans droit de vote)

Représentante M^me^ Glenda Segal
Secrétaire M^me^ Karen Lockhart

ANNEXE B

DIRECTIVE EN MATIÈRE DE COMMUNICATIONS

DIRECTIVE EN MATIÈRE DE COMMUNICATIONS AU PUBLIC

COMITÉ D'ÉTUDE DES RELATIONS SYNDICALES-PATRONALES DU MANITOBA

En règle générale, les renseignements sur les questions syndicales-patronales devraient être mis à la disposition du grand public, non seulement en raison de leur importance pour le public, mais aussi en raison de la transparence exigée par les lois sur le droit à l'information, tant au niveau provincial qu'au niveau fédéral.

La présente directive générale doit être suivie par les membres du Comité d'étude des relations syndicales-patronales et de ses sous-comités, selon les termes suivants :

1. Le président du Comité agit à titre de porte-parole du Comité en ce qui concerne tous les dossiers étudiés par le Comité. Malgré cette disposition :

   a) d'autres personnes peuvent être désignées par le Comité pour des dossiers particuliers;

   b) le président peut désigner d'autres personnes pour le remplacer pendant une absence.

2. Les membres du Comité peuvent commenter de manière générale les dossiers en cours d'examen par le Comité, mais non de manière précise, à moins que le Comité ne l'ait autorisé après avoir étudié la question.

3. Les dossiers déjà réglés par le Comité peuvent faire l'objet de commentaires précis, pourvu que le gouvernement ne doive pas prendre d'autres décisions à leur égard. Sinon, les membres doivent mentionner ce fait, et les demandes d'information doivent être faites aux personnes à qui il incombe de prendre ces décisions.

4. a) Les membres du Comité sont libres de commenter la position du groupe qu'ils représentent en ce qui concerne les dossiers en cours d'étude, pourvu qu'il soit clairement compris que cette position est celle du groupe représenté et non celle du Comité;

   b) Les membres du Comité peuvent tenir les groupes qu'ils représentent au courant des différents dossiers en cours d'étude, jusqu'à un certain point, dans la mesure où cela est opportun.

DIRECTIVE EN MATIÈRE DE COMMUNICATIONS AU PUBLIC

COMITÉ D'ÉTUDE DES RELATIONS SYNDICALES-PATRONALES DU MANITOBA
(suite)

5. Puisque le Comité n'est pas un organisme public, ses réunions sont tenues à huis clos, à moins que les membres du Comité n'en décident autrement. Cela n'empêche en rien le Comité d'inviter des personnes extérieures à y assister, afin de faciliter les délibérations.

6. Le procès-verbal, une fois approuvé par le Comité, est distribué à tous les membres du Comité. (Les commentaires doivent être faits conformément à la procédure décrite aux numéros 1, 2 et 3.)

7. Le matériel documentaire employé pour aider les membres du Comité dans leurs délibérations doit être conservé par le Comité, à moins que les membres n'en décident autrement.

   a) S'il est la propriété de groupes externes au Comité, il demeure sous le contrôle de ces groupes.

   b) S'il est le résultat d'un travail fait par le personnel du ministère, il demeure sous le contrôle du ministère.

8. Tous les membres du Comité et de ses sous-comités doivent recevoir une copie de la présente directive.